

Asignatura Derecho del Trabajo Título Exclusiones del contrato, en especial los funcionarios públicos Autor, doctor Leodegario Fernández Marcos, profesor adjunto numerario de Derecho del Trabajo de la UNED Día de grabación, 3 de octubre de 79 Día de emisión, 31 de octubre de 79 En días anteriores, hemos delimitado el concepto de contrato de trabajo e indirectamente el ámbito de la legislación laboral común La legislación laboral, que obviamente no solo está constituida por la Ley de Contrato de Trabajo y Ley de Relaciones Laborales, que con tan frecuencia mencionamos Es enteramente aplicable a todas las relaciones jurídicas que merezcan la calificación del ámbito

laborales o nazcan de un contrato de trabajo. Pero es la propia disposición legal la que excluye expresamente de su ámbito de regulación a determinadas y concretas relaciones jurídicas que en la realidad social se presentan como muy próximas y afines a las relaciones calificadas como laborales. Y este tipo de relaciones no son laborales por puro imperativo legal, apoyado como es lógico en que su real configuración no reúne las notas o características definitorias o caracteres definitorios de lo que hemos sentado como contrato de trabajo. Pues bien, en este orden de cosas, estas exclusiones, que son cinco, se hallan consignadas en el artículo 2 de la ley de relaciones laborales y son las siguientes. a. La relación de servicio de los funcionarios públicos, así como la del personal al servicio del Estado, las corporaciones locales y las entidades públicas autónomas, cuando al amparo de una ley, dicha relación se regule por norma. b.

Las prestaciones personales obligatorias. No obstante, a los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que pudieran producirse con ocasión o por consecuencia de estas prestaciones, le será aplicable la legislación de seguridad social correspondiente a estas contingencias en los términos que se fijen por decreto, dice la ley. c. La actividad que se limite pura y simplemente al desempeño del cargo de consejero en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad. d. Los trabajos ocasionales realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad. y. Los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quien los lleve a cabo. Se consideran familiares, dice la ley, a estos efectos, siempre que convivan con el empresario, el cónyuge, los descendientes... ..y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, y en su caso por adopción. Estos son los términos en que se expresa la ley.

el artículo segundo de la Ley de Relaciones Laborales, como vemos, muy expresivos. Este artículo segundo, indudablemente, relativo a las exclusiones del ámbito regulado por la legislación laboral, parece claro que no necesita resaltar su importancia, hasta el punto de hacer aconsejable recomendar al alumno su memorización. Mejora considerablemente la legalidad anteriormente vigente contenida en los artículos 2, 7 y 8 de la Ley de Contrato de Trabajo del 44, cuyos artículos han de estimarse derogados, y con gran claridad comprende en un solo artículo las exclusiones del ámbito laboral, incorporando los avances doctrinales y jurisprudenciales que se habían producido entre 1944 y 1976, fecha esta última de la promulgación de la Ley de Relaciones Laborales. Dada la claridad con que está redactado este artículo segundo, caben pocos comentarios al mismo. Novedad importante es la no exclusión del ámbito de trabajo del 44, cuyos artículos han de estimarse derogados, y con gran claridad comprende en un solo artículo. Novedad importante es la no exclusión del ámbito laboral del servicio doméstico, tradicionalmente excluido del ámbito laboral, para considerarlo como

gran acierto relación de trabajo especial en su artículo 3º y también la importante distinción dentro del trabajo directivo que en la situación legal anterior había dado lugar a abundantísima jurisprudencia entre el desempeño puro y simple del cargo de consejero en empresas societarias y el trabajo de alta dirección o alta gestión para excluir al primero y comprender al segundo, lleve o no unida la condición de consejero, como relación de trabajo especial que consideramos más ajustado a la realidad social actual. Del mismo modo, podíamos insistir en la ordenación del trabajo familiar, que también había dado lugar a abundantísima jurisprudencia anterior, con el juego de presunciones que establece en favor del carácter familiar del trabajo, cuando mediando convivencia bajo el mismo techo se dan determinados grados de parentesco que precisa y en contra de este carácter del trabajo, de este carácter familiar, cuando no concurren estas circunstancias. En suma, se trata de un artículo muy importante. Que no tiene desperdicio para el estudioso del derecho del trabajo.

Ante la imposibilidad de comentar in extenso todos y cada uno de los cinco supuestos de exclusión que contiene este artículo tercero, centraremos hoy nuestra atención en el supuesto primero que hace referencia a los funcionarios públicos. El funcionario público está excluido del ámbito de aplicación de la legislación laboral y no solamente que no esté entre la condición de funcionario público, sino que la exclusión se extiende al personal que, aun cuando no reúna esta cualidad, regula su relación por normas administrativas o estatutarias con la única condición, en este caso, del personal no funcionario, que la regulación por normas administrativas o estatutarias ha de haberse realizado al amparo de una ley, de una ley formal. De todas las exclusiones legales y una vez desaparecidos evidentemente. El caso del ámbito doméstico del ámbito de las exclusiones, como decíamos, definido en la anterior ley de contrato de trabajo, es el caso de los funcionarios públicos y más aún, el de los interinos o contratados administrativamente con arreglo al derecho administrativo, el que menos justificación sociológica encuentra y el más difícil de comprender para los profanos de derecho laboral.

En el trabajo del funcionario o personal que sirve a las administraciones públicas se dan sin duda la inmensa mayoría de las connotaciones definitorias del contrato de trabajo que hemos analizado en días anteriores. Prestación de servicio remunerado, dependencia y subordinación, agilidad en los frutos de su actividad, etc. Y sin embargo se les elimina del ámbito laboral y ni siquiera se les comprende en uno de los numerosos supuestos de relaciones de trabajo especiales a que se refiere el artículo 3º. Hemos de decir que esta situación no es exclusiva de nuestro país, sino que es común en las regulaciones de derecho comparado y que en verdad no faltan razones de peso que justifican este trato diferente, servicio público o función pública, que está llamado a cumplir el funcionario o asimilado a estos efectos. Hechas estas consideraciones vamos a entrar con más profundidad en el examen de esta exclusión, en la que se comprenden quienes por ley prestan servicios en régimen de derecho público, sea como funcionarios o como funcionarios de la ley, en la que se comprenden quienes por ley prestan servicios en régimen de derecho público, sea como funcionarios o como funcionarios de la ley, sea como personal regido por normas abiertas,

o estatutarias y opera no solamente respecto a los funcionarios del Estado, sino también respecto a los de la Administración local o la Administración institucional, organismos estatales autónomos. Importa en este momento precisar quién sea funcionario público y el

concepto de tal nos viene dado por la Ley de Funcionarios de la Administración Civil del Estado de 7 de febrero de 1964, que en su artículo primero define a estos como las personas incorporadas a la Administración pública por una relación de servicios profesionales y retribuidos regulada por el derecho administrativo. Esta definición comprende a las distintas clases de funcionarios, tanto a los funcionarios de carrera como a los funcionarios de empleo, entre los que distingue a su vez entre eventuales e interinos. Por otro lado, en el artículo séptimo de la misma Ley de Funcionarios Civiles del Estado se dice que son trabajadores, no funcionarios, es decir, no funcionarios, son trabajadores al servicio de la Administración Civil del Estado los contratados por esta con dicho carácter.

A la vista de estas disposiciones que reseño, no parece sino que es la propia administración pública, presidiendo de los funcionarios de carrera, quien otorga la calificación de funcionario eventual o interino de régimen administrativo o trabajador de régimen laboral. Si esto es así, respecto a la administración del Estado, la situación no es muy diferente respecto a la administración local o de la administración institucional. Así, la ley de régimen local de 20 de julio de 1963 solo autoriza contratos de trabajo respecto del personal manual no permanente, lo que nos lleva a considerar en una triste interpretación a un obrero de plantilla de un ayuntamiento como sujeto a régimen administrativo y por consiguiente excluido de la ley de relaciones laborales. Del mismo modo, se pronuncia la ley de organismos estatales autónomos de 26 de diciembre del 58, que también determina que su personal es funcionarial, ligado por una relación jurídica. La ley de organismos estatales autónomos de 26 de diciembre del 58, que también determina que su personal es funcionarial, ligado por una relación jurídica.

ámbito laboral nos obliga, no es menos cierto que ello no significa que todas las personas que trabajan para los entes públicos, estatales, locales o institucionales tengan la condición jurídica de funcionarios. El fenómeno de deslaborización, en expresión del profesor Montoya, del grueso de los empleados de la Administración, no ha sido tan extenso y absoluto como para impedir que algunos de estos empleados sean auténticos trabajadores vinculados mediante contratos privados o de trabajo a los organismos públicos de que dependen. La legislación administrativa permite celebrar contratos de trabajo con trabajadores manuales e incluso con trabajadores intelectuales de colaboración temporal. La situación legal como queda expuesto dista mucho de ser clara y plantea innumerables problemas. Así, del artículo séptimo de la Ley de Funcionarios de la Administración Civil del Estado, que dice que son trabajadores al servicio de la Administración Civil los contratados por ella con dicho carácter, parece deducirse que el personal que sirve a las Administraciones Públicas tendrá una u otra condición, funcionario o trabajador. Es decir, trabajador de régimen laboral o

funcionario eventual o interino o contratado del régimen administrativo según la técnica de organización utilizada. El régimen administrativo, en definitiva, y el régimen laboral son técnicas de organización para configurar la relación jurídica entre la administración como ente dotado de imperio y el personal a su servicio. La opción entre estas dos técnicas a utilizar por la administración queda reservada, como hemos visto, de la legislación examinada a la ley, que será la que debe definir con claridad si la técnica de organización utilizada es precisamente administrativa o laboral. Si no existe claridad, de acuerdo con el artículo tercero de la ley de contrato de trabajo, la presunción juega en favor del régimen laboral como técnica de organización, en cuyo caso incumbirá la administración de mostrar

el carácter funcional, como ha puesto de relieve alguna sentencia del Tribunal Supremo, en concreto una muy importante de 16 de diciembre de 1974. Para terminar, despedimos de la presentación de la ley de contrato de trabajo, que es la que tenemos que hacer en el caso de la administración jurídica.

de los entidades gestoras de la Seguridad Social, excluido de la Ley de Entidades Estatales Autónomas de 1958. Este personal presenta, y simplemente doy la nota, la peculiaridad de que se trata de personal funcionario, no trabajador, pero que de acuerdo con el artículo 45 de la Ley de Seguridad Social, ley formal, quedan sometidos en cierta forma a la legislación laboral, en concreto a la jurisdicción de trabajo, únicamente en las cuestiones contenciosas que deriven de su relación de empleo. Gracias.